Atelier-débat prospectif

Nouveaux modes de travail :

Le développement des modes collaboratifs de travail

10 décembre 2013

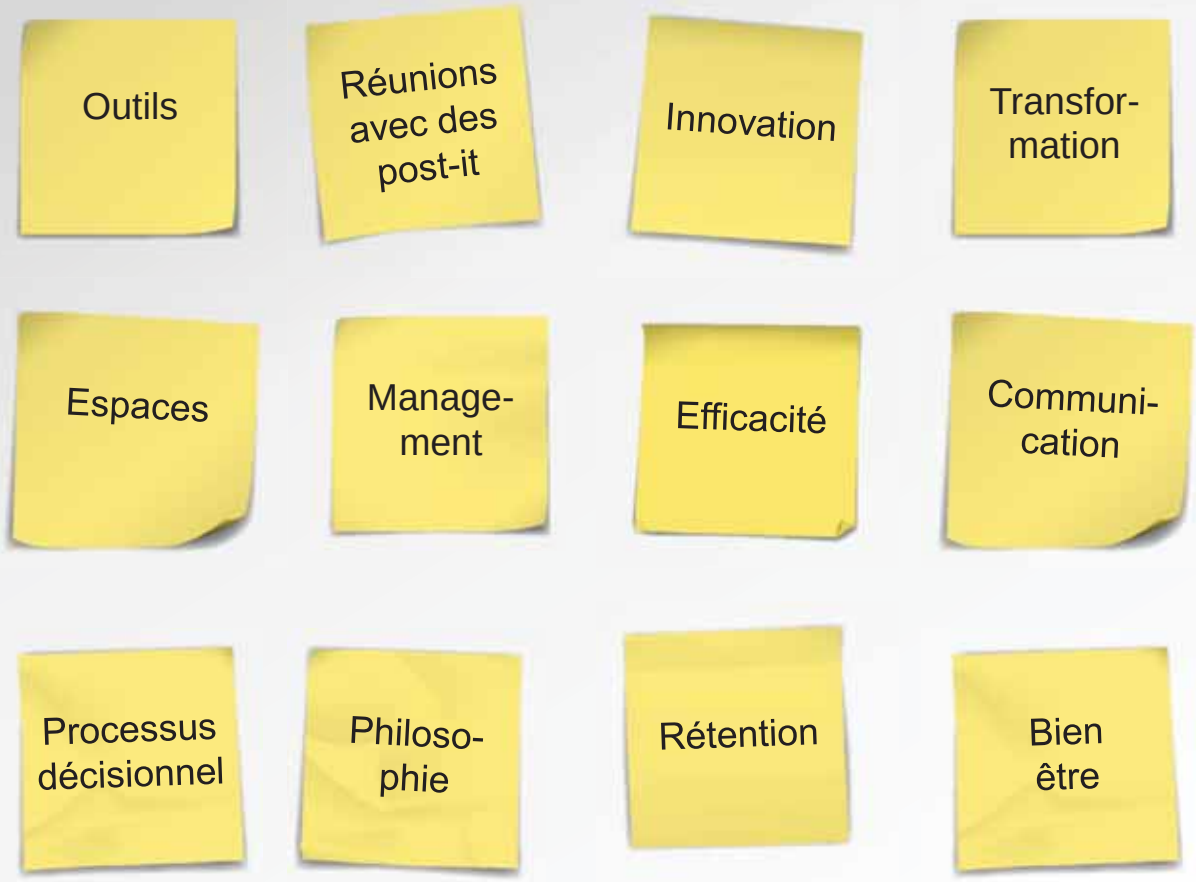
Observatoire des métiers et des qualifications
de la Retraite complémentaire et de la Prévoyance

Programme de la matinée

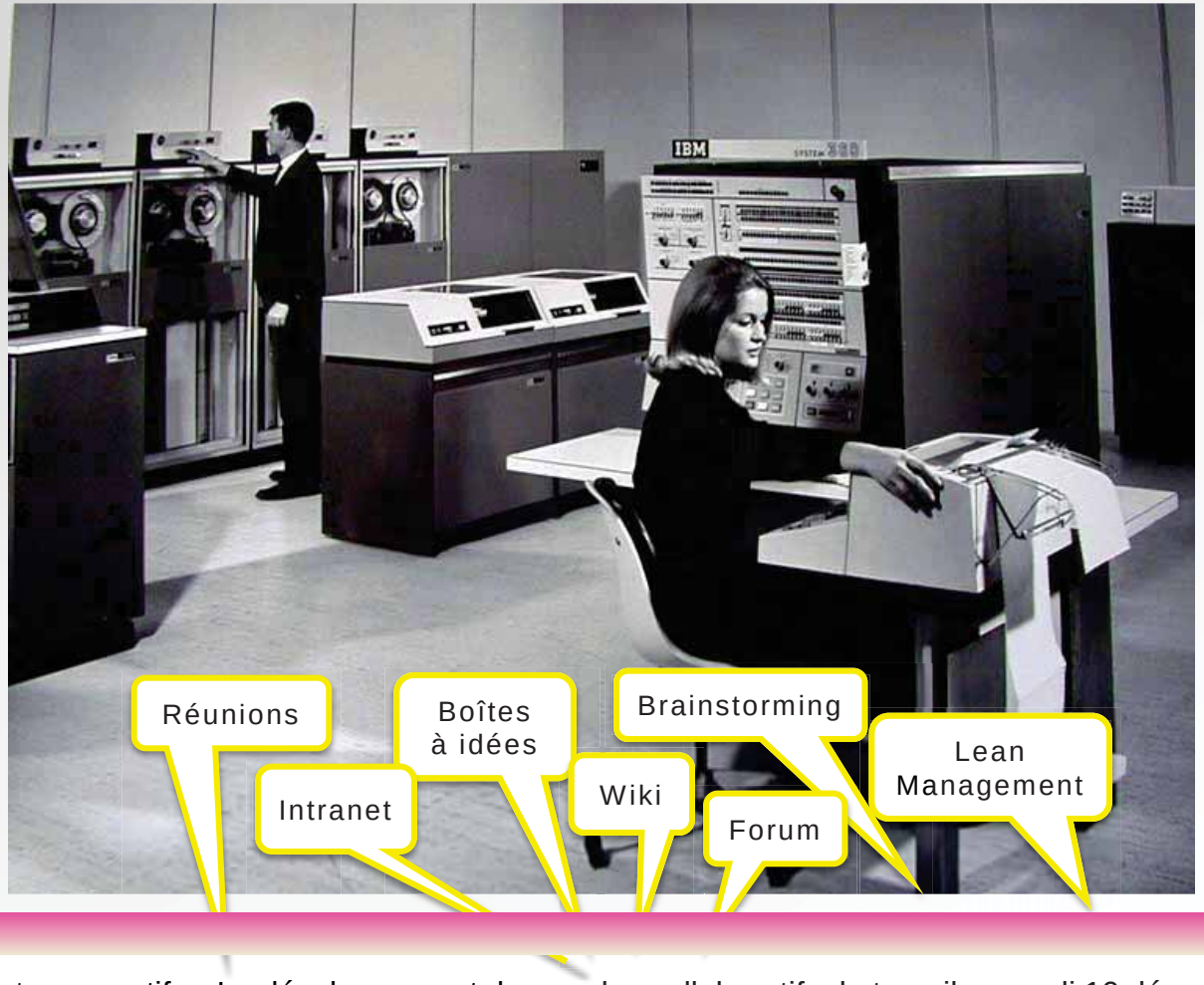
8h30	Accueil des participants
9h00 – 9h15	Ouverture de l'Atelier-débat prospectif **Patrick Lalande** - Président de l'Observatoire des métiers et des qualifications
9h15 – 10h30	Introduction aux modes collaboratifs de travail **Frantz Gault – Co** Fondateur du Cabinet LBMG-Worklabs
10h30 – 10h45	Pause
10h45 – 11h15	Retour d'expérience 1 : « Travailler ensemble pour accompagner le changement **Corinne Martorello** - Porteur de changement - AG2R LA MONDIALE **Claude Isidore** – Chargé de projet de changement – Gie AGIRC-ARRCO
11h00 –11H45	Retour d'expérience 2 : Projet « La ruche » **Arnaud Bacle** - RATP
11H45 – 12h15	Perspective d'évolution des modes collaboratifs de travail **Antoine Van den Broek** – Fondateur de Mutinerie Coworking
12H15 – 12 h30	Débat avec la salle
12h30	Fin de l'Atelier-débat prospectif

Définition collaborative du collaboratif

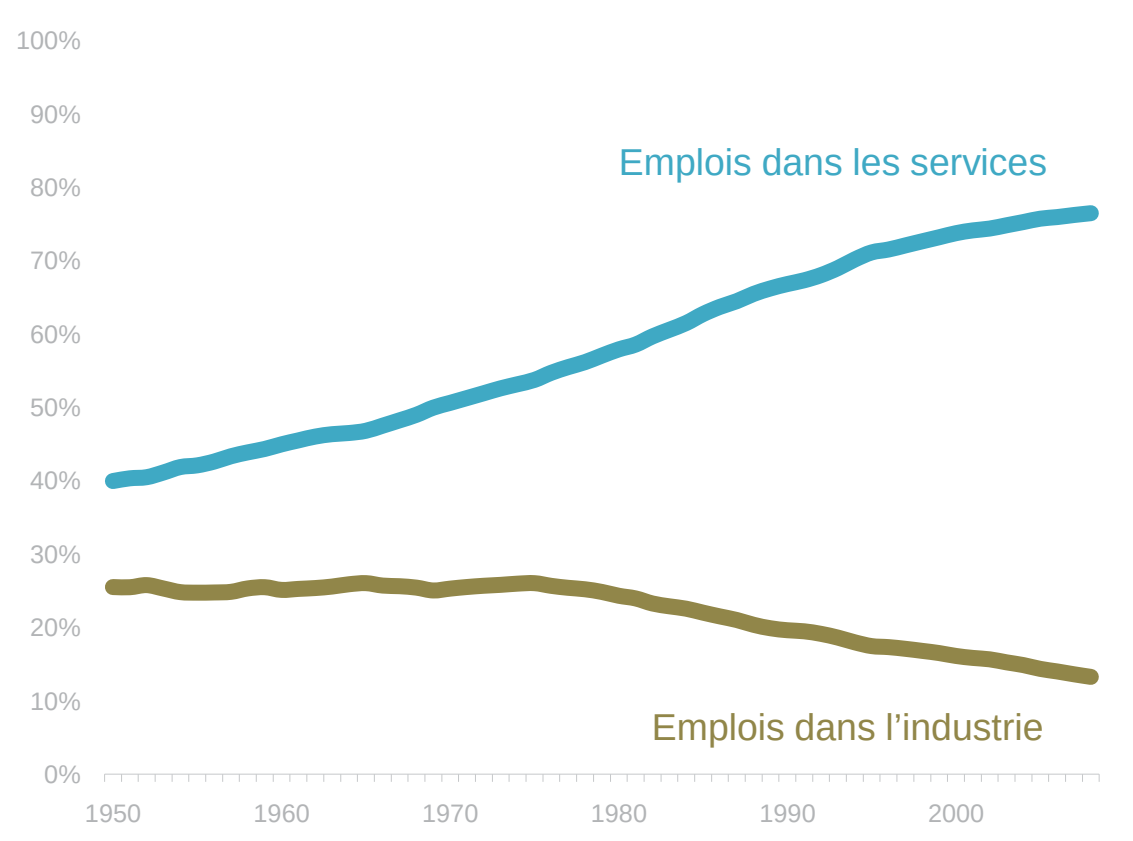
Formes et finalités du collaboratif



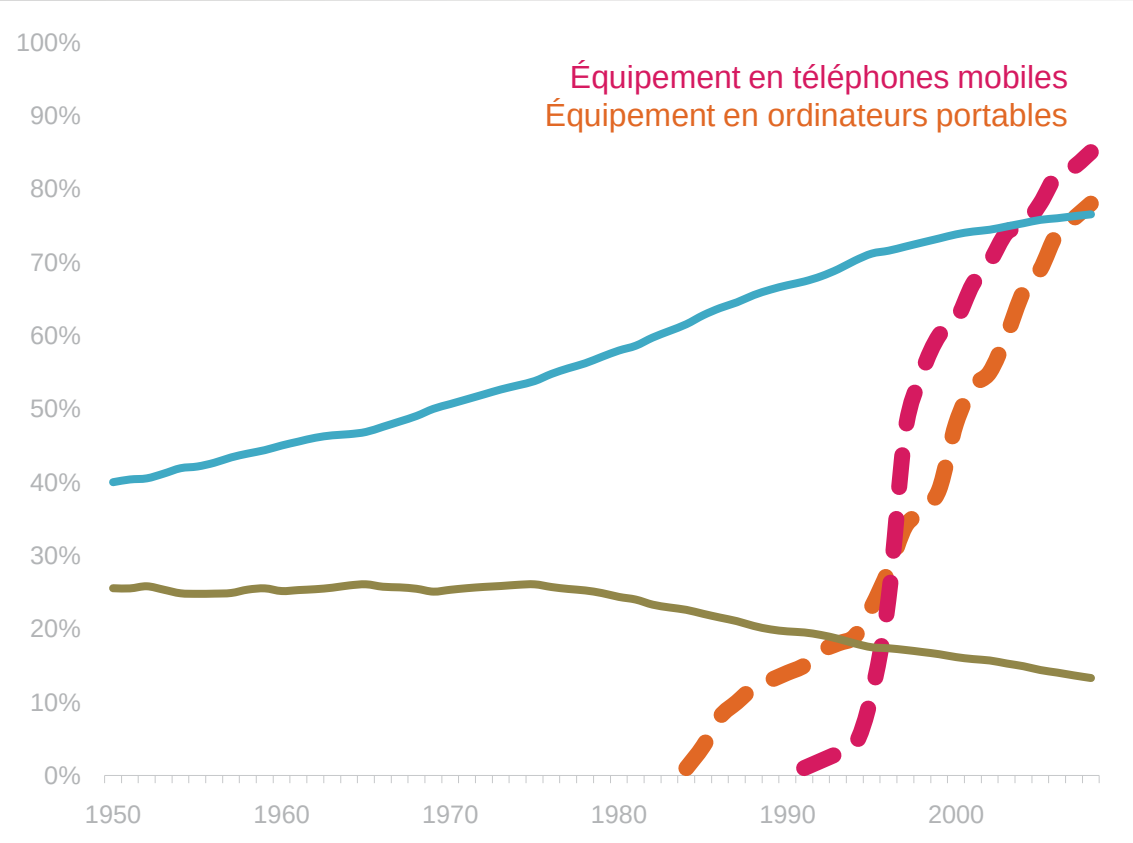
Collaborer n’est pas une nouveauté



Ce qui a changé : tertiarisation de l'économie



Ce qui a changé : explosion des NTIC



Ce qui a changé : l'infobésité

125
Au bureau, on est dérangé 125 fois par jour en moyenne

65%
Des salariés estiment qu'une réunion sur deux est inutile

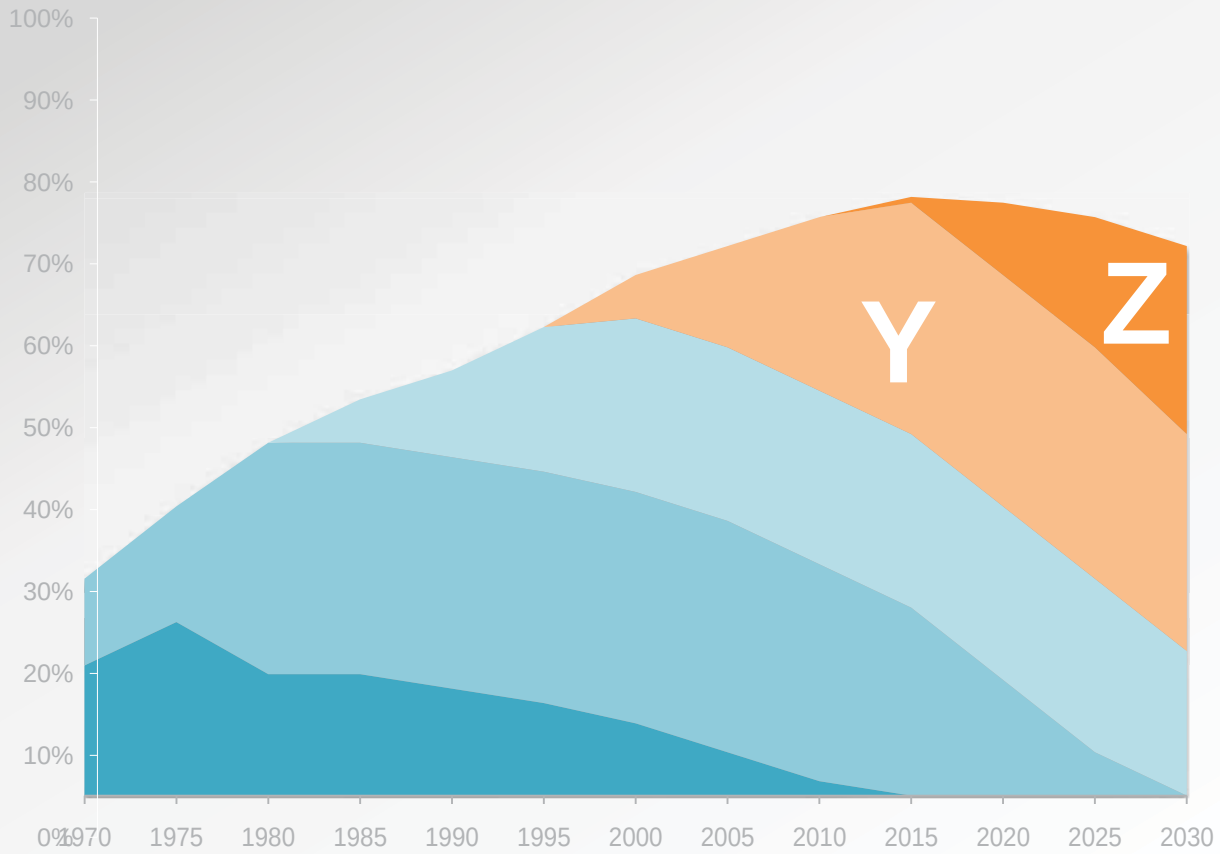
28%
Du temps au bureau sert à traiter des emails

27%
Des cadres lisent leurs emails le dimanche soir

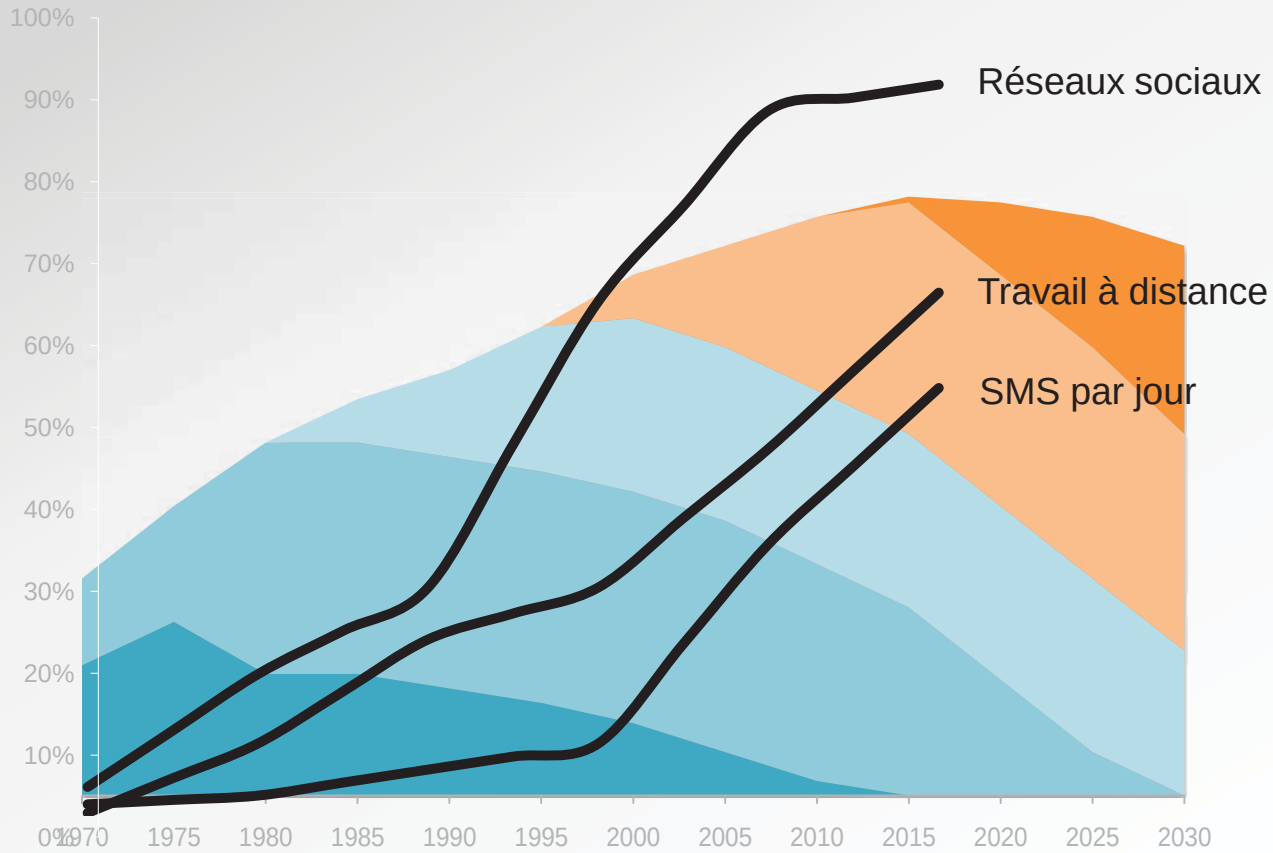
27%
« Mon N+1 n'est pas à l'écoute de mes problèmes »

41%
« Mon N+2 ne prend pas en compte les problèmes remontés »

Ce qui a changé : les digital natives



Ce qui a changé : les façons de communiquer



Définition

« Mise en œuvre d'un ensemble de moyens permettant l'éclosion de dynamiques portées par les individus dans le but d'adapter l'entreprise aux enjeux de l'économie de la connaissance et aux évolutions sociétales »

(Bertrand Duperrin)

Le collaboratif est partout

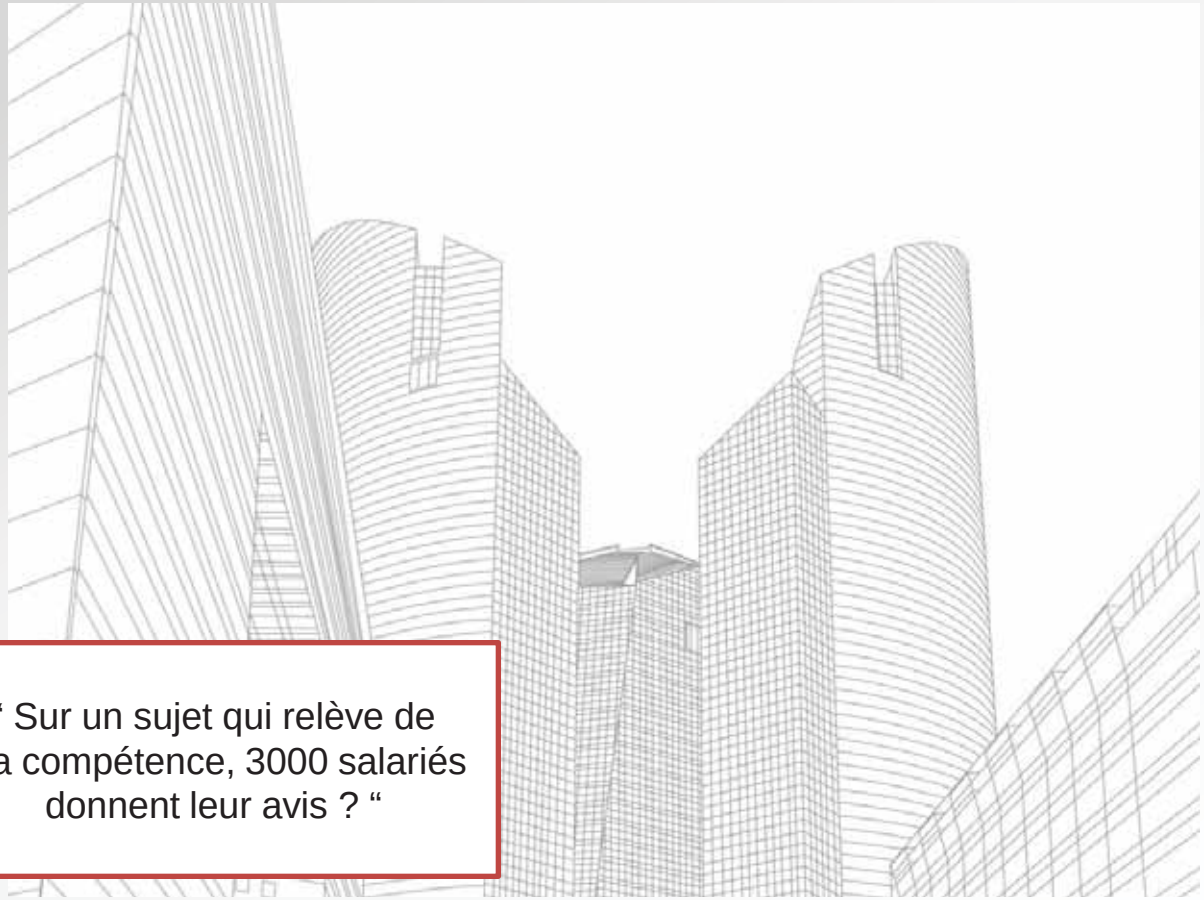
AREVA

“ On se demandait s’ils allaient jouer le jeu, ou se dire : encore une initiative du Corporate ”

DYSNEYLAND PARIS

“ Les collaborateurs doivent pouvoir décider eux-même sur ce qui les concerne “

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



“ Sur un sujet qui relève de ma compétence, 3000 salariés donnent leur avis ? “

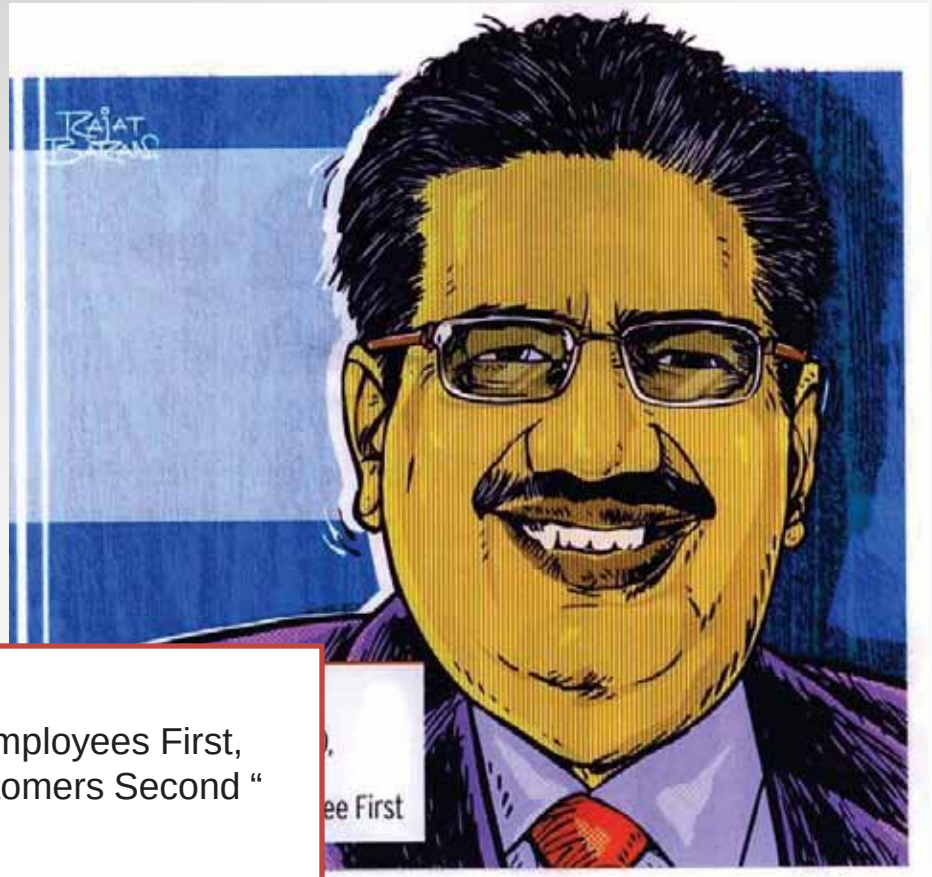
ASCOM

“ Notre projet a réussi car il venait des employés, et pas de la Direction “

GDF-SUEZ

“ Les employés ont le sentiment d’être reconnus et écoutés “

HCLT



“ Employees First, Customers Second “

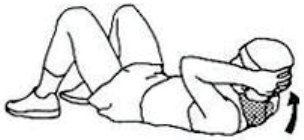
Ce qu'il ne faut pas faire

Écueils observés par les universitaires

Collaboratif : mode d'emploi

Volontariat

Écoute



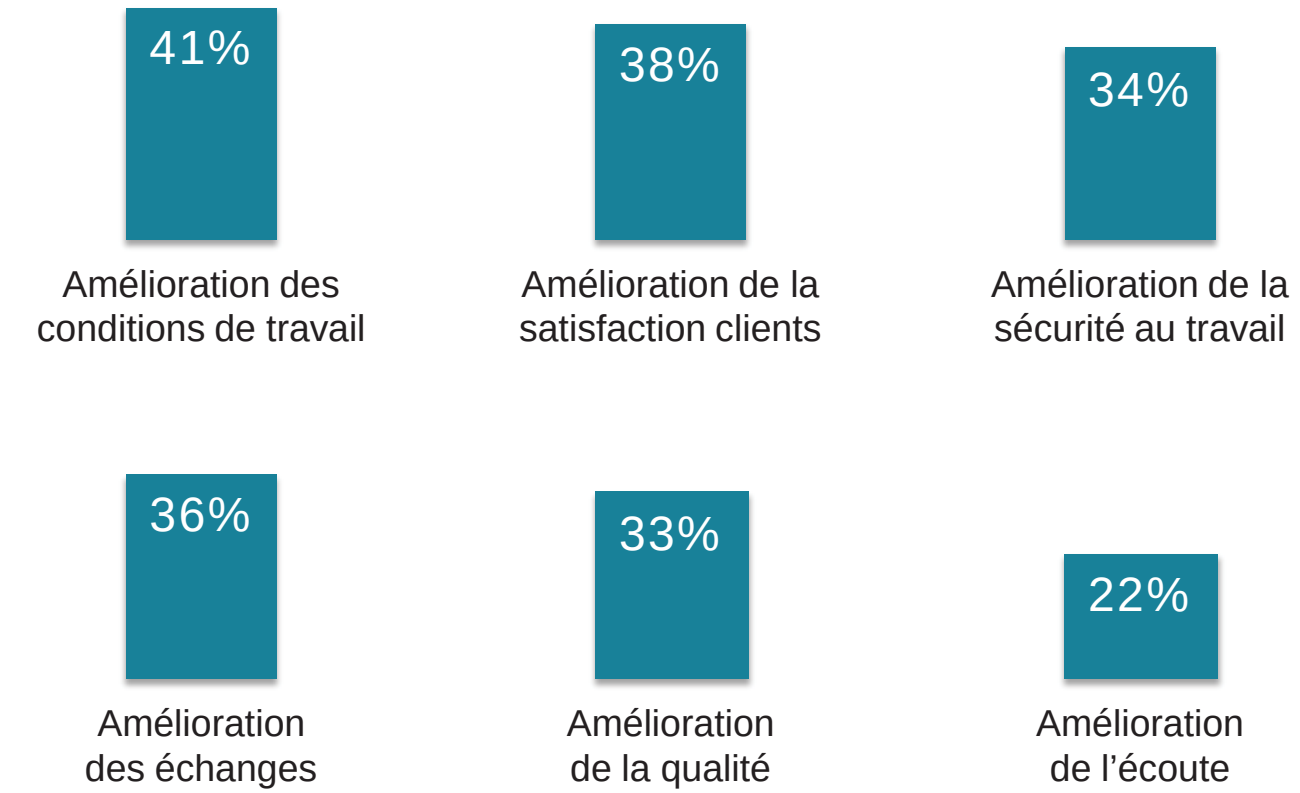
Responsabilisation

Sens

Cohérence

Animation

Quel impact pour l'entreprise ?



Quel impact pour l'entreprise ?

Le management vue par B. Poelvoorde http://www.youtube.com/watch?v=sfoK6WA4dSw

Introduction aux modes collaboratifs de travail

Frantz GAULT
Frantz.gault@lbmg-worklabs.com
06.87.49.90.97

Le point de départ du «Travailler ensemble»

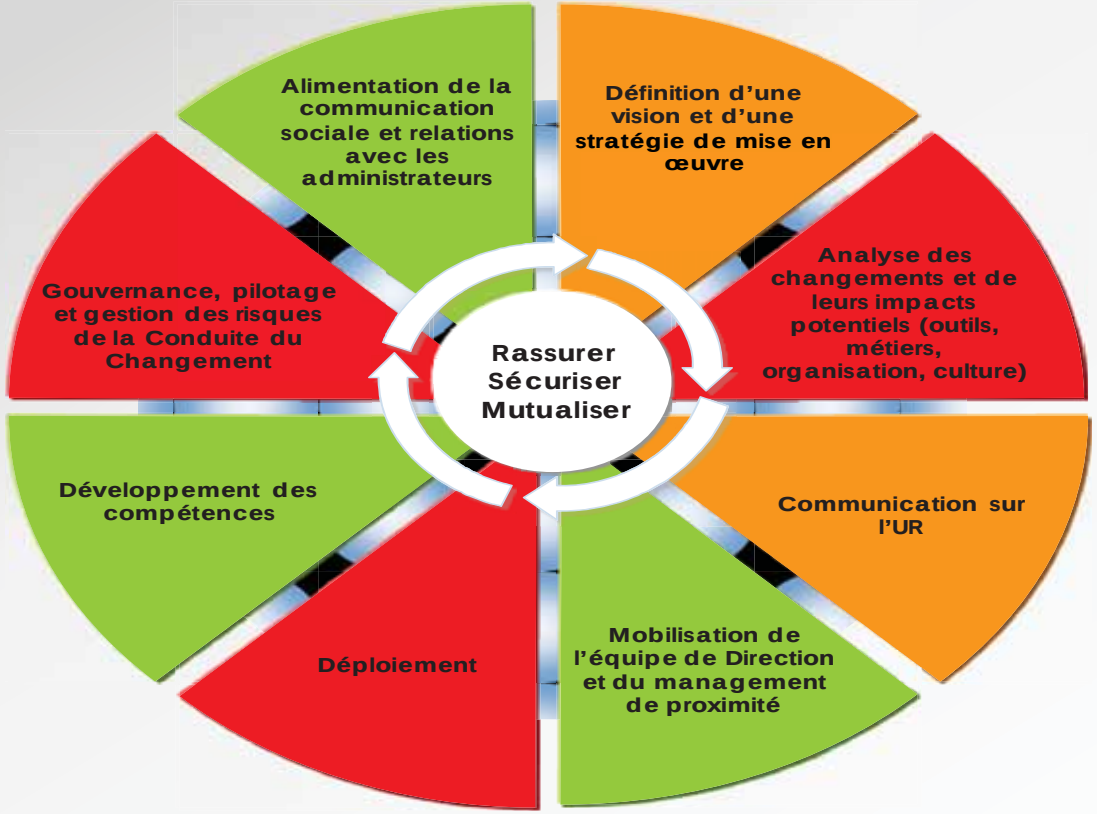
2008 → Un projet : la convergence informatique
Un objectif : le déploiement de l'Usine Retraite

- Un Système d'Information unique pour gérer plus de 2 millions de clients entreprises, 24 millions de cotisants et 17 millions d'allocataires
- Une application unique qui remplace 66 applications en exploitation en 2000
- Une application déployée dans 23 Groupes répartis dans 44 plateformes en 2000
- Une application de gestion au service de 16 000 gestionnaires

***L'Usine Retraite** est porteuse de très forts enjeux en matière de transformation*

Le «Travailler ensemble» une réponse aux risques identifiés

La cartographie des risques liés au déploiement de l'Usine retraite


Alimentation de la communication sociale et relations avec les administrateurs
Définition d'une vision et d'une stratégie de mise en œuvre
Analyse des changements et de leurs impacts potentiels (outils, métiers, organisation, culture)
Communication sur l'UR
Mobilisation de l'équipe de Direction et du management de proximité
Déploiement
Développement des compétences
Gouvernance, pilotage et gestion des risques de la Conduite du Changement
Rassurer
Sécuriser
Mutualiser

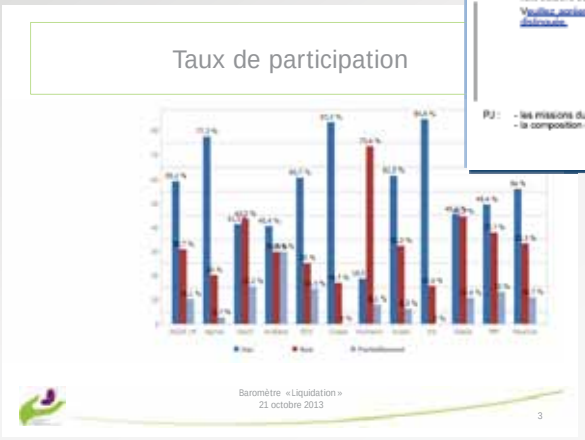
☞ Mise en place d'un plan de conduite du changement communautaire

Quel cadre pour le «Travailler ensemble» ?

Dispositif d'accompagnement	Ses objectifs
Un plan de conduite du changement	Cadrer la démarche communautaire via la co construction
Un réseau de Porteurs de la conduite du changement	Assurer le partage et la contribution de tous les Gps
Une instruction cadrant la mission et les compétences du porteur	Définir la mission du porteur et affirmer son positionnement
Une charte du « Travailler ensemble »	Fixer les règles d'échanges et de co construction
Un outil d'échanges : blueKiwi	Bénéficier d'un réseau social dédié
Des baromètres	Mesurer l'efficacité des actions

☞ Nécessité de cadrer le 'Travailler ensemble'

Illustration du «Travailler ensemble»



Pourquoi cela fonctionne ?
Le réseau des Porteurs facteur clé de réussite

Actions Fédérations

- Animer du réseau
- Donner du sens
- Favoriser et veiller à l'intégration
- Encourager le partage, la construction communautaire
- Créer un vrai climat de confiance
- Favoriser la recherche de solutions innovantes

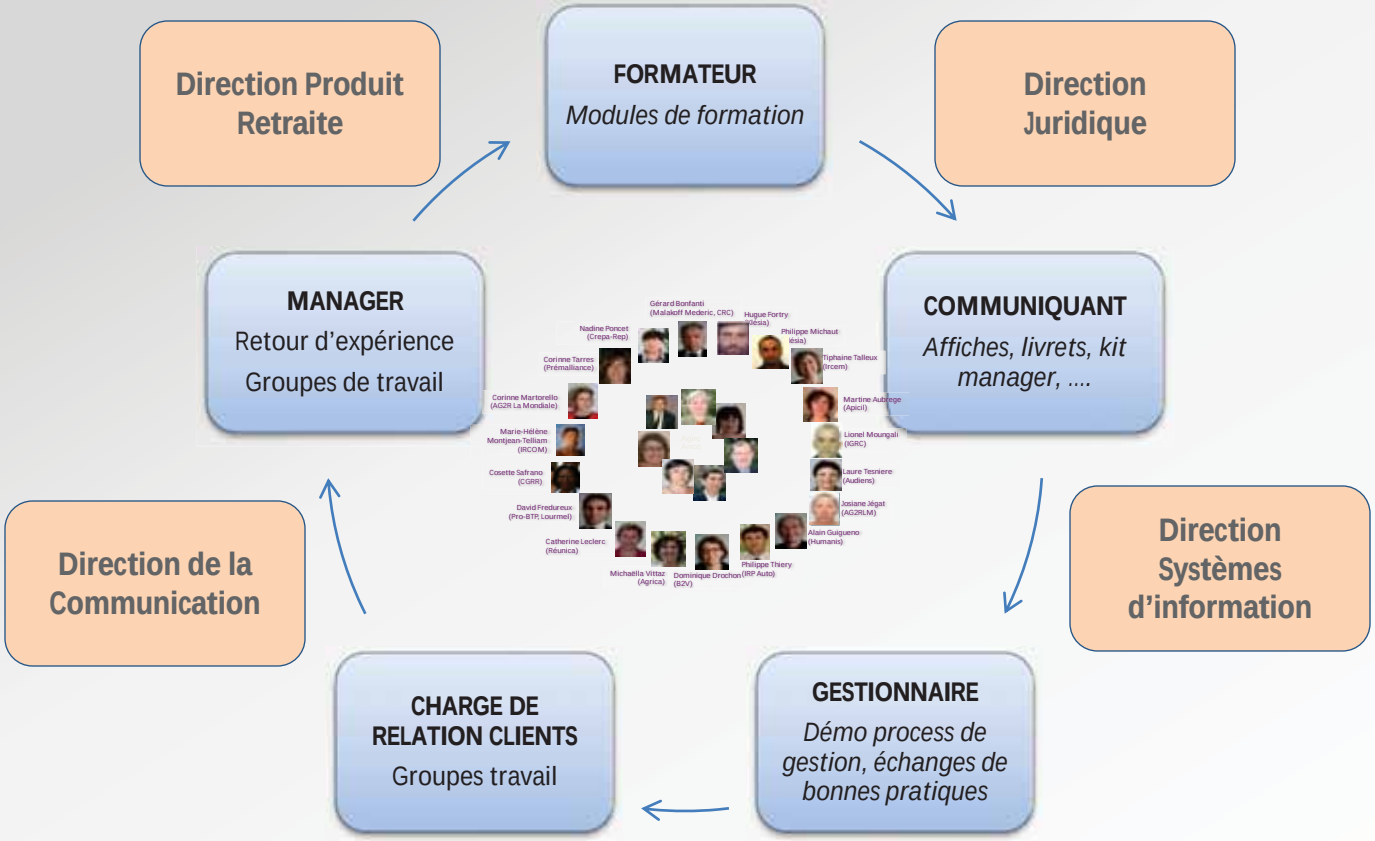
Vision Porteur

- Sentiment d'appartenance
- Avoir du sens
- Être utile pour soi et pour la communauté
- Se sentir légitime
- Être dans la confiance et le respect
- Fierté partagée d'une réussite commune

☞ Un rapport Gagnant / Gagnant

Illustration du «Travailler ensemble»

Le mode collaboratif, version élargie



☞ Prochaine étape : ouverture à d'autres acteurs sociaux/économiques

Quels sont les apports et les points de vigilance ?

Les apports

- Renforcement du sentiment d'appartenance à la Retraite Complémentaire
- Enrichissement personnel et communautaire
- Equilibre entre les intérêts du Gps et ceux des Fédérations
- Frontière brisée entre les Gps
- Gains financiers
- Légitimité des actions

Les points de vigilance

- Limiter le turn over des porteurs
- Trouver sa place au sein de l'organisation du Gps
- Convaincre le top-manager
- Avoir la capacité à convaincre

☞ L'intelligence collective au service de la communauté

Le «Travailler ensemble» un dispositif éprouvé

- Plus uniquement que l’Usine retraite : La mensualisation des allocations, l’amélioration de la qualité de la liquidation, Entretien Information Retraite, DSN, la mensualisation des cotisations, nouveaux référentiels nationaux, …
- 2012, développement du réseau des relais ITAC : dispositif mis en place dans le cadre du projet de conduite du changement de la transformation des métiers de l’informatique
- Volonté forte de créer d’autres réseaux pour favoriser l’évolution du «Travailler ensemble» …. métier

Projet : « La Ruche »

RATP

Perspectives d’évolution des modes collaboratifs de travail

Perspectives d’évolution des modes collaboratifs de travail

Le **travail** ce n’est plus où l’on **est** mais ce que l’on **fait**

Nous n’avons plus besoin de lieux !

FAUX

Perspectives d’évolution des modes collaboratifs de travail

1. fluidifier la **collaboration**
2. générer de **l’innovation**
3. augmenter la **productivité**

Proximity

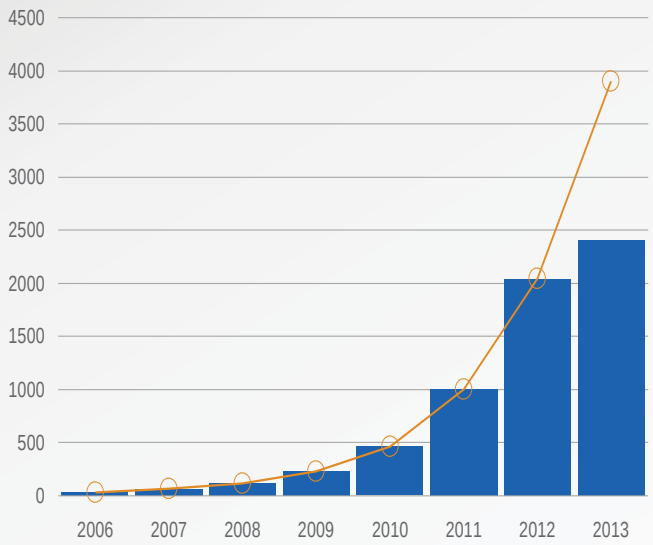
Privacy

Permission

Perspectives d’évolution des modes collaboratifs de travail

Perspectives d’évolution des modes collaboratifs de travail

le coworking



Mutinerie

Libres ensemble

antoine@mutinerie.org